

ПРИНЯТ
на общем собрании
трудового коллектива
МАУ ДО «СШОР «Темп» г. Перми
Протокол № 3 от 28.08. 2023 г.

УТВЕРЖДЕН
Приказом директора
МАУ ДО «СШОР «Темп» г. Перми
№ 49/3 от 28.08. 2023г.
А.В. Шнепов А.В. Шнепов



**Кодекс этики и служебного поведения
работников муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Темп» г. Перми
(МАУ ДО «СШОР «Темп» г. Перми)**

Пермь 2023 г.

1. Предмет и сфера действия Кодекса

1.1. Данный кодекс разработан с целью создания профессиональной культуры в Учреждении, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование структуры управления Учреждением.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться работникам Учреждения, основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым укрепляется высокая репутация Учреждения, поддерживается его авторитет и традиции.

1.3. Кодекс определяет основные принципы жизнедеятельности работников Учреждения, которые включают уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.

1.4. Учреждение обязано создать, необходимые условия для полной реализации положений Кодекса

1.5. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение (далее - работник), знакомится с положениями настоящего Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.6. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе работников Учреждения.

1.7. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех работников. Содержание Кодекса доводится до сведения работников Учреждения на общем собрании трудового коллектива.

1.8. Нормами Кодекса руководствуются все работники Учреждения без исключения.

1.9. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между работниками Учреждения;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников Учреждения и честь их профессии;
- формируют культуру поведения в Учреждении, основанную на уважении, доверии, ответственности и справедливости.

2. Цель Кодекса

2.1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения работника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника Учреждения. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2.2. Кодекс:

- а) служит основой для формирования должностной морали в сфере физической культуры и спорта, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;
- б) выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник Учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

2.3. Знание и соблюдение работниками Учреждения Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого

сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

3. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения

3.1. Источники и принципы этики для работников Учреждения, устанавливаются на основании норм культуры, традиций, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации.

3.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3.3. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при выполнении должностных и функциональных обязанностей.

3.4. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной и результативной работы Учреждения;
- б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности работников Учреждения;
- в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных работнику Учреждения;
- г) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- д) уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику Учреждения каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками процесса спортивной подготовки;
- и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;
- л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- м) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

4. Соблюдение законности

- 4.1. Работник Учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, региональные нормативные правовые акты, правовые акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты Учреждения.
- 4.2. Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.
- 4.3. Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

5. Требования к антикоррупционному поведению работников Учреждения

- 5.1. Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
- 5.2. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями занимающихся, законными представителями несовершеннолетних занимающихся и спортсменами.
- 5.3. Отношения работников Учреждения и родителей занимающихся, законных представителей несовершеннолетних занимающихся не должны оказывать влияния на оценку их личности и спортивных достижений.

6. Обращение со служебной информацией

- 6.1. Служебная информация может обрабатываться и передаваться при соблюдении действующих норм и требований, установленных законодательством Российской Федерации.
- 6.2. Работники обязаны принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.
- 6.3. Работники Учреждения имеет право пользоваться различными источниками информации.
- 6.4. Работники имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере физической культуры и спорта.

7. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения.

- 7.1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально - психологического климата.
- 7.2. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:
- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
 - б) принимать меры по предупреждению коррупции;
 - в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических

партий, иных общественных объединений.

7.3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

7.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

8. Служебное общение

8.1. В общении работникам Учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

8.2. В служебном общении между работниками Учреждения недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений; угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

8.3. Работники Учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с занимающимися, спортсменами, их родителями, законными представителями несовершеннолетних занимающихся, общественностью и коллегами.

9. Этика поведения тренеров-преподавателей

9.1. Как работник Учреждения, в первую очередь, тренер-преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность тренера-преподавателя по отношению к занимающемуся, спортсмену позитивна, является стержнем профессиональной этики и основой его саморазвития. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

9.2. Тренер-преподаватель выбирает такие методы работы, которые поощряют в занимающихся и спортсменах развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

9.3. Тренер-преподаватель постоянно заботится и работает над своей культурой речи, культурой общения.

9.4. Тренер-преподаватель не должен злоупотреблять своим служебным положением и не имеет право требовать от родителей занимающихся, законных представителей несовершеннолетних занимающихся и спортсменов, каких-либо услуг или одолжений, а также

вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

9.5. Взаимоотношения между тренерами-преподавателями основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Тренер-преподаватель защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии занимающихся и спортсменов или других лиц.

9.6. В случае возникновения разногласий и конфликтов тренеры-преподаватели стремятся к их конструктивному решению. Если же тренеры-преподаватели не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то ситуация может быть разрешена путем обращения в Комиссию по урегулированию споров между участниками процесса спортивной подготовки.

9.7. Профессиональная этика тренера-преподавателя требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

9.8. Тренер-преподаватель требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

9.9. Для тренера-преподавателя необходимо постоянное обновление. Он занимается своим профессиональным образованием, переподготовкой, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

9.10. Внешний вид тренера-преподавателя Учреждения при исполнении им своих должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

10. Ответственность за нарушение положений Кодекса

10.1. За нарушение положений настоящего Кодекса работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение работниками норм Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

10.2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.